



09/
2021

ЧЕТВЪРТАТА ВЪЛНА НА COVID-19

ОЧАКВАНИЯТА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И
СЛУЖИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ

Бизнес средата в страната продължава да бъде динамична и трудно предвидима, което поставя различни предизвикателства както пред организациите, така и пред работещите в тях.

За да анализираме по-точно тенденциите на пазара на труда за последното четиримесечие на 2021 г. с цел подобряване на процеса по реализация на успешни бизнес практики, създадохме два паралелни въпросника. С единия попитахме работодателите за техните очаквания и мерките, които предвиждат във връзка с евентуална нова ситуация, повлияна от COVID-19, а с другия — служителите.

Проведохме проучванията през месец август 2021 г., като включихме 185 компании и 366 заети от всички бизнес сектори и региони на страната.

ПРОФИЛ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ

РАБОТОДАТЕЛИ

Половината от анкетираните компании са базирани в град **София** или имат локации в цялата страна, 9% оперират в Пловдив, а 19% — в малките градове на страната.

Две трети от включилите се в проучването компании (32%) са малки и средни организации с до 50 служители, а други 33% имат между 51 и 200 служители. 21% от респондентите представляват компании с между 201 и 500 служители, 5% — с между 501 и 1000, а останалите 8% са представители на най-големите компании с над 1000 души персонал.

Най-много отговорили компании има от секторите „Търговия и бързооборотни стоки“ (17%) и „Производство“ (15%). Равно е разпределението на респондентите от секторите „Информационни технологии“ и „Консултантска дейност“ — 8% всеки. По 7% от анкетираните са представители на секторите „Банки, финанси и застраховане“ и „Инженеринг“, а други 5% — на сектор „Аутсорсинг на бизнес процеси“. Останалите индустрии са представени от по-малък брой респонденти.

СЛУЖИТЕЛИ

26% от респондентите са от по-ниските йерархични нива, 44% са експертен персонал без управленски функции, 18% са мениджъри, а останалите 12% заемат висши ръководни длъжности.

Разпределението на отговорилите служители е сходно с това на компаниите — малко повече от половината от тях са локирани в София, 11% — в Пловдив, а 15% — в малките градове на страната.

Една трета от респондентите са заети в микро и малки организации, други 25% — в компании с между 51 и 200 служители, и 15% — в организации с между 201-500 работещи. Респондентите, полагащи труд в големи организации (между 501 и 1000 души), са 10%, а останалите 16% са заети в компании с над 1000 души персонал.

По отношение на отделните индустриални сектори респондентите са заети в секторите „Информационни технологии“ и „Търговия и бързооборотни стоки“ (13% всеки), по 10% в секторите „Производство“ и „Консултантска дейност“, по 6% — в секторите „Банки, финанси и застраховане“ и „Туризм, хотелиерство и ресторантьорство“, и 5% — в сектор „Аутсорсинг на бизнес процеси“. В останалите бизнес сектори респондентите са по-малък брой.

ОЧАКВАНИЯ ОТНОСНО ЗАТВАРЯНЕ НА БИЗНЕС СЕКТОРИ

И на работодателите, и на служителите зададохме въпроса:

„Очакват ли ново затваряне на отделни бизнес сектори през последното четиримесечие на 2021 г.?”

Предобладаващите отговори са положителни, като 76% от служителите и 61% от работодателите потвърждават, че очакват потенциално затваряне.

61%

от работодателите потвърждават, че очакват потенциално затваряне

76%

от служителите също отговарят с "Да"

Зададохме допълнителен въпрос на отговорилите с „да” — дали очакват затваряне на целите или част от бизнес операциите на своите компании през последните четири месеца на годината. Тук отговорите на организациите и служителите са напълно еднакви – 29% от тях очакват компаниите им да затворят, а останалите 71% споделят, че организацията, в която работят, няма да спре своите бизнес операции.

ОЧАКВАНИЯ ОТНОСНО ЗАТВАРЯНЕ В РАЗЛИЧНИТЕ ИНДУСТРИИ

От гледна точка на различните индустрии половината от компаниите и работещите в сектор **„Наука и образование”** очакват ново затваряне в периода септември-декември 2021 г..

Цели 75% от организациите в сектор **„Туризъм, хотелиерство и ресторантьорство”** също очакват затваряне, което ще се отрази на бизнеса им, а работещите в индустрията са малко по-оптимистично настроени, като половината от тях казват, че очакват да бъдат засегнати.

Близо една трета от работодателите и малко над една трета от служителите в секторите **„Автомобилна индустрия”** и **„Производство”** също очакват затваряне на компаниите, в които работят.

Точно една четвърт от работещите в сектор **„Здравеопазване и фармация”** очакват организациите им да бъдат засегнати от затваряне, а при работодателите процентът е малко по-висок — 31%. В допълнителен коментар няколко от анкетираните компании споделят, че очакванията им са свързани с евентуално ново спиране на планови прегледи и прием, но не и с цялостно затваряне на звена.

Умерени и сравнително оптимистични са прогнозите в секторите **„Строителство”, „Транспорт и логистика”** и **„Банки, финанси и застраховане”,** в които между 5 и 10% от анкетираните служители и организации очакват евентуално затваряне, но по-скоро на определени процеси, а не и на цели компании.

Най-оптимистични са очакванията на заетите и работодателите в секторите **„Информационни технологии”, „Аутсорсинг на бизнес процеси”, „Консултантски услуги”** и **„Търговия и бързооборотни стоки”,** като по-малко от 5% от всички респонденти допускат прекратяване на бизнес операциите на своята компания.

РАБОТОДАТЕЛИ

75%

„Туризъм, хотелиерство и ресторантьорство”

50%

50%

„Наука и образование”

50%

32%

„Автомобилна индустрия”
„Производство”

34%

31%

„Здравеопазване и фармация”

25%

СЛУЖИТЕЛИ

ОЧАКВАНИЯ ОТНОСНО ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТА

РАБОТОДАТЕЛИ

„Какви мерки бихте предприели, ако се наложи временно да прекратите бизнес дейността си?“

Попитахме работодателите какви мерки планират да предприемат, ако се наложи да затворят част или целите си бизнес операции. Преобладаващият процент респонденти са **готови да развият своя бизнес в различна посока**, а една трета — **да пренасочват хора към други проекти или функции**.

Това най-често са компании от столицата и големите градове с между 51 - 200 служители, като сектор „Консултантска дейност“ е най-подготвен за тази възможна стъпка. В зависимост от индустрията, бизнес модела и спецификите на компанията подобни гъвкави решения са възможни в някои организации, но в други до голяма степен не са. Повече по темата може да намерите в излязлото през август проучване на ManpowerGroup България и Ironbridge Associates ["Оценка на предизвикателствата пред бизнеса в България"](#).



В допълнение 15% от компаниите споделят, че биха променили оперативния си модел на работа към дистанционна, като очакват това да бъде единствената наложителна мярка за тях. Темата е разгледана по-подробно в следващия въпрос на настоящия анализ.

При евентуално затваряне на компаниите **31%** от анкетираните са готови да пуснат част или целите си екипи в **принудителен отпуск**, като повече от половината представляват организации с до 200 заети лица и оперират предимно в секторите „Производство“, „Автомобилна индустрия“ и „Строителство и инженеринг“.

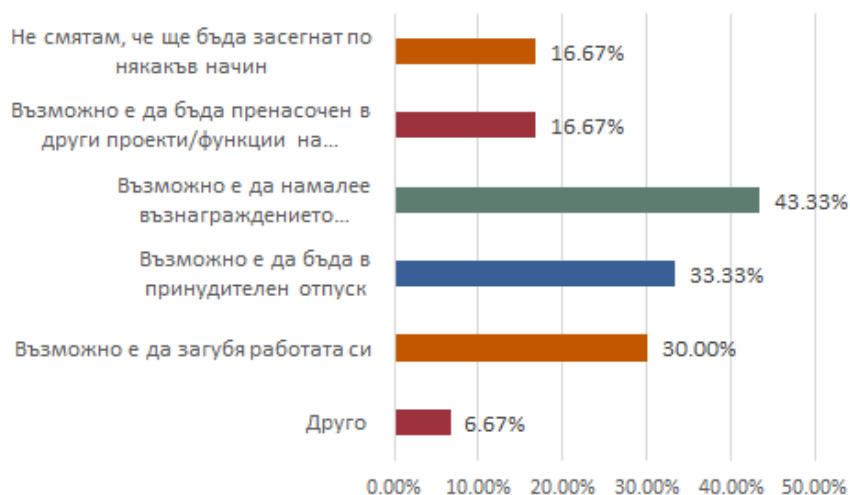
Други **10%** от респондентите — основно от секторите „Туризм, хотелиерство и ресторантьорство“ и „Строителство и инженеринг“, биха **съкратили персонал в случай на затваряне**.

Микро и малките компании с до 50 заети биха **понижили възнагражденията или придобивките на своите служители**, като резултатите от анкетата показват, че подобна мярка ще засегне най-вече заетите в секторите „Туризм, хотелиерство и ресторантьорство“ и „Консултантска дейност“.

Попитаме и служителите как очакват да бъдат засегнати от потенциални нови мерки във връзка с разпространението на Covid-19. Цели **43%** от анкетираните смятат, че те може да повлияят на доходите им под формата на **по-ниско възнаграждение** или **по-малко допълнителни придобивки**. Респондентите, дали този отговор, работят предимно в секторите „Туризм, хотелиерство и ресторантьорство“, „Автомобилна индустрия“ и „Търговия и бързооборотни стоки“ и повече от половината (54%) са заети в микро и малки предприятия извън столицата, като заемат ниски и експертни позиции без мениджърски функции.

Една трета от анкетираните споделят, че е възможно да бъдат **пуснати в принудителен отпуск**. Профилът на далите този отговор е същият, но превесът на сектор „Туризм, хотелиерство и ресторантьорство“ е още по-голям — цели 60% от заетите тук очакват да бъдат пуснати в отпуск.

Други **30%** от респондентите смятат за възможно дори да **загубят работата си**, като те са заети най-вече в секторите „Туризм, хотелиерство и ресторантьорство“, „Транспорт и логистика“, „Консултантска дейност“ и „Търговия и бързооборотни стоки“. 89% от далите този отговор работят в микро и малки компании, други 11% — в организации с между 201 и 500 служители.



17% са респондентите, които смятат, че е възможно да бъдат пренасочени към други проекти или функции в рамките на своята компанията, като това са основно служители в секторите „Банки, финанси и застраховане“, „Консултантска дейност“ и „Информационни технологии“.

Близо половината от тях са топ мениджъри, а други 20% — експертен персонал, които най-често работят в компании с между 51 - 200 служители в столицата и големите градове на страната.

Същият е делът и на хората (17%), които не смятат, че ще бъдат засегнати от икономическата ситуация, породена от четвъртата вълна на COVID-19. Почти половината от тях са експертен персонал, както и мениджъри и топ мениджъри (близо 20% всеки), които работят основно в столицата в компании с до 50 или над 1000 заети и са представители на секторите „Аутсорсинг на бизнес процеси“, „Информационни технологии“ и „Здравеопазване и фармация“.

ОФИС ИЛИ ХОУМ ОФИС?

Една от наболелите напоследък теми за позициите, които позволяват подобен избор, е как да бъде организирана работата — в офиса на компанията или от разстояние.

Според получените отговори повече от половината организации смятат да използват хибриден модел на работа — 31% с превес на работата в офиса и 28% с повече дистанционна работа.

ХИБРИДЕН МОДЕЛ

Настроени за хибриден модел с превес на работата в офиса са най-вече организациите в секторите „Аутсорсинг на бизнес процеси“, „Търговия и бързооборотни стоки“ и „Строителство и инженеринг“. Компаниите, които ще дадат достъп до офиса, но и ще осигурят повече дни работа от разстояние са основно от секторите „Информационни технологии“ и „Консултантска дейност“.

РАБОТОДАТЕЛИ

СЛУЖИТЕЛИ

22%

Изцяло в компанията

20%

31%

Хибридно с повече работа в офиса

12%

29%

Хибридно с повече дистанционна работа

13%

6%

Изцяло дистанционно

14%

12%

Оставяме избора на служителите

41%

Искам да имам право на избор без ограничения

ИЗЦЯЛО В КОМПАНИЯТА

Организациите, които не планират да предоставят възможности за дистанционна работа, представляват 23% от всички анкетирани и те най-често оперират в секторите „Производство“ и „Здравеопазване и фармация“. Преобладаващо това са компании, базирани извън столицата и с до 200 служители.

ИЗЦЯЛО ДИСТАНЦИОННО

На другия полюс са организациите, които смятат да работят изцяло дистанционно, като те представляват значително малък дял — едва 6% от респондентите. Близко половината от тях се занимават с информационни технологии, а други 19% — с аутсорсинг на бизнес процеси. Практиката на ManpowerGroup България показва, че тази тенденция се наблюдава предимно при новонавлизащи в страната компании и тя ще се среща все по-често

ИЗБОРЪТ В РЪЦЕТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

През последното четиримесечие на годината 12% от организациите смятат да оставят избора за работа в офиса, от разстояние или хибридно изцяло на своите служители. Далите този отговор са разпределени сравнително поравно между секторите „Аутсорсинг“, „Информационни технологии“, „Консултантска дейност“, „Търговия и бързооборотни стоки“ и „Телекомуникации“, като респондентите представляват компании от всякакъв размер и са базирани основно в София и Варна.

От другата страна, попитахме самите служители как биха искали да бъде организиран работният процес.

Делът на хората, които предпочитат да имат право на избор без ограничения, е значително по-голям от респективния дял при работодателите — 41% от служителите искат сами да определят дали и кога да работят в офиса и/или от разстояние.

Тази възможност е идентифицирана като ключова от представителите на всички индустрии, но най-голям е дялът на заетите в секторите „Информационни технологии“, „Консултантска дейност“ и „Търговия и бързооборотни стоки“. Почти половината (45%) от тях са на ниво експертен персонал.

ИЗЦЯЛО В КОМПАНИЯТА

Основните предпочитания на средния мениджмънт са за работа изцяло в офиса на компанията, като 20% от всички анкетирани посочват този отговор. Те най-често са заети в сектори като „Производство“ и „Туризъм, хотелиерство и ресторантьорство“, в които работата от разстояние е трудна за организиране, а за определени позиции — невъзможна.

ИЗЦЯЛО ДИСТАНЦИОННО

14% от анкетираните предпочитат да работят изцяло дистанционно, като малко над половината от тях са заети в секторите „Информационни технологии“ и „Аутсорсинг на бизнес процеси“ и най-често заемат ниски или експертни позиции. Сред ръководните длъжности такава тенденция почти не се наблюдава.

ХИБРИДЕН МОДЕЛ

Почти поравно са разпределени хората, които искат да работят хибридно с повече дистанционни възможности (13%) или повече работа в офиса (12%), като не се наблюдават съществени разлики между отделните сектори, йерархични нива, размер или локация на компаниите.

ПО-МАЛЪК ИЛИ ПО-ГОЛЯМ ОФИС?

В контекста на представените по-горе данни плановете на работодателите, свързани с размера на офисите, също бяха разгледани в проучването. 83% от компаниите не планират промени в офис площите, но други 12% предвиждат да ги увеличат.

Вероятно по-голямото пространство, което да осигури дистанция, както и нарастващите нужди от допълнителен персонал са причината организациите най-вече от секторите „Наука и образование“, „Здравеопазване и фармацевтика“ и „Информационни технологии“ да предвиждат увеличение в размера на офис площите.

Намаление се очаква при едва 5% от анкетираните компании, като те се занимават основно с консултантска дейност и търговия.



ДОПЪЛНИТЕЛНИТЕ РАЗХОДИ ПРИ РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

Дистанционната работа все по-често се свързва с покриването на допълнителни разходи на служителите — въпрос, който също включихме в рамките на проучването.

80% от анкетираните компании твърдят, че покриват допълнителни разходи на своите служители при работа от разстояние, като осигуряват офис оборудване (напр. принтер, скенер, офис стол) или възстановяват суми за месечен интернет абонамент.

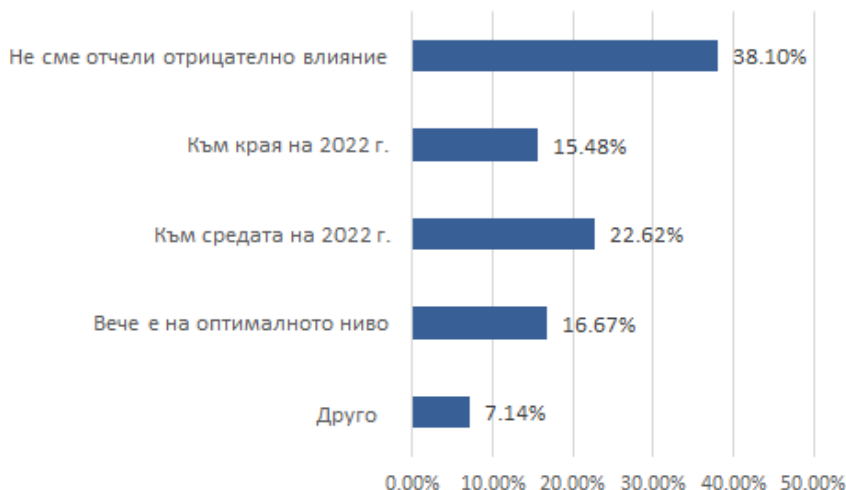
Много малък брой са организациите, които покриват други разходи, напр. за комунални услуги.

От гледна точка на служителите разликата е очевидна, като близо **20% от тях са посочили, че очакват работодателят им да покрива комунални или други битови разходи.**

ОЧАКВАНИЯ ОТНОСНО ФИРМЕНИТЕ ПРИХОДИ И ЛИЧНИТЕ ДОХОДИ

Ситуацията, породена от COVID-19, влияе не само на организацията на работа, но и на приходите на компаниите и доходите на техните служители.

Попитахме организациите, ако в настоящия момент печалбата им е повлияна отрицателно, кога смятат, че тя ще бъде на оптимално ниво. Най-голям дял от анкетираните (38%) посочват, че не са отчели отрицателно влияние върху печалбата си.



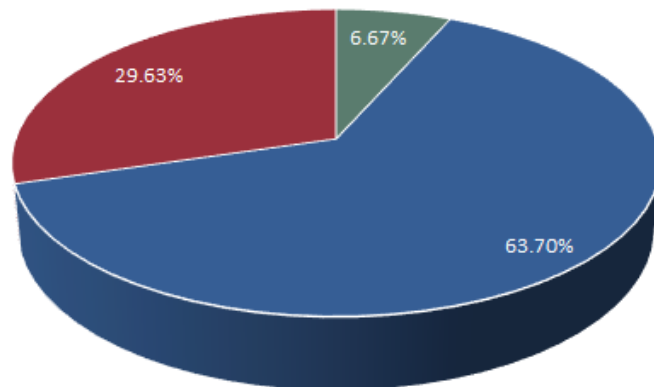
Близо 20% от посочилите този отговор са производствени компании, други 18% са ИТ организации, а 17% оперират в сферата на търговията и бързооборотните стоки. Почти половината от тях са компании с между 51 и 200 заети, базирани в столицата и големите градове на страната.

Други 17%, предимно представители на секторите „Консултантска дейност“, „Банки, финанси и застраховане“ и „Аутсорсинг на бизнес процеси“, споделят, че ситуацията е повлияла негативно на печалбата им, но тя вече се е нормализирала.

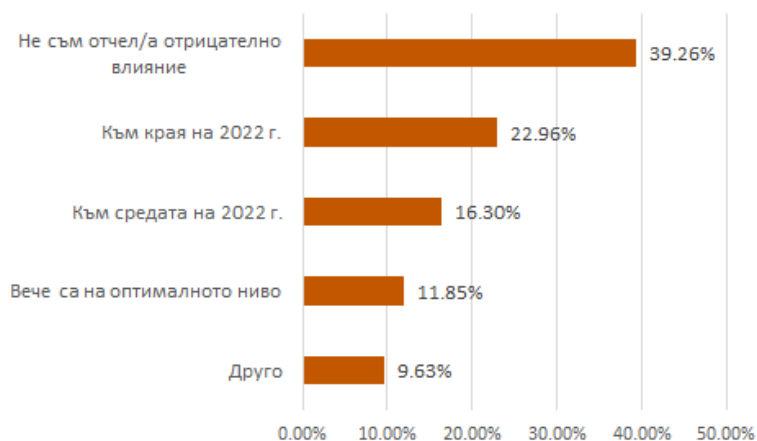
Компаниите, които очакват да се върнат към оптималното ниво на своите печалби около средата на 2022 г., са 23%, а онези, които смятат, че това ще се случи в края на следващата година — 15%, като те са представители на всички индустрии и региони на страната и от всички по размер компании.

Към служителите се обърнахме с въпрос до каква степен очакват ситуацията около COVID-19 да повлияе на личните им доходи от труд в периода септември - декември 2021 г.

64% от тях не очакват съществени промени, а други 30% смятат за възможно доходите им да намаляят, като това са основно заети в секторите „Туризъм, хотелиерство и ресторантьорство“ и „Производство“.



■ Доходите ми ще се увеличат ■ Няма да има съществена промяна
■ Доходите ми ще намаляят



Зададохме и въпроса, ако в този момент доходите им от труд са повлияни отрицателно, кога очакват да се върнат отново на оптималното си ниво. Близко 40% от анкетираните служители посочват, че не са отчели отрицателно влияние, а други 12% — че има такова, но доходите им вече са се нормализирали.

23% от анкетираните посочват края на 2022 г. като момента, в който очакват оптимални доходи; те са заети предимно в секторите „Строителство и инженеринг“ и „Търговия и бързооборотни стоки“ и работят в компании с до 200 служители най-вече в малките градове на страната

ОЧАКВАНИЯ ОТНОСНО ЧИСЛЕННОСТТА НА ПЕРСОНАЛА

Попитаме работодателите какви са техните намерения относно общия брой служители в компаниите им в периода септември - декември 2021 г. в сравнение със същия период на 2020 г.

Повечето компании (62%) не очакват съществени промени в броя на заетите през дадения период, докато други 24% смятат, че персоналът ще бъде увеличен с между 5 - 10% в сравнение със същия период на миналата година. Една четвърт от тях са IT компании, други 22% — производствени, и 15% оперират в сектор „Търговия и бързооборотни стоки“. Подобни тенденции се наблюдават и в секторите „Аутсорсинг на бизнес процеси“, „Консултантска дейност“ и „Транспорт и логистика“.



Най-голямо увеличение на персонала от 5 - 10% се очаква в регионите на София, Варна и Пловдив. Компаниите, които споделят планове за увеличение с повече от 10%, са значително по-малко — 7% от всички анкетирани работодатели, представители основно на секторите „Здравеопазване и фармация“, „Аутсорсинг на бизнес процеси“ и „Информационни технологии“.

Не се наблюдава тенденция за намаляване на персонала с повече от 10% през последното тримесечие на 2021 г., като 7% от анкетираните предвиждат намаление между 5 - 10%. Една трета от тях оперират в сектор „Туризъм, хотелиерство и ресторантьорство“, други 17% — в „Строителство и инженеринг“. Подобна тенденция се очаква и в организации, занимаващи се с търговия и бързооборотни стоки, като те са базирани предимно в по-малките градове на страната.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ



Около две трети от работодателите и служителите в България очакват ново затваряне на отделни бизнес сектори и функции през последното четиримесечие на 2021 г.



Работодателите са по-склонни да пренасочват усилията си към нови услуги и бизнес функции, отколкото да съкращават служители или да намаляват техните възнаграждения.



Голяма част от служителите очакват ситуацията около COVID-19 пандемията да повлияе на личните им доходи от труд.



40% от заетите искат да имат право на избор относно местоположението на своята работа, докато само 12% от компаниите са готови да им го дадат.



С добавянето на услугите на Assert International към портфолиото на ManpowerGroup България стартирахме изследвания в реално време на ключови HR метрики като нива на заплащане, допълнителни придобивки, удовлетворение и ангажираност на служителите в комбинация с автоматизирани пазарни проучвания за наличието на кадри в конкретни региони и индустрии.

Изследванията съчетават актуална бизнес информация, официални статистически данни и обратната връзка от кандидати за работа и настоящи служители. По този начин нашите проучвания дават цялостен поглед над пазара на труда в България и позволяват своевременни информирани решения за стратегическото развитие на човешкия капитал.

За повече информация може да се обърнете към нашите експерти:

Мария Стоева
Мениджър екип "Продажби и бизнес развитие"
maria.stoeva@manpower.bg
+359 879 958 628

Герасим Найденов
Старши консултант
gerasim.naydenov@manpower.bg
+359 879 958 620

www.manpower.bg